

障害を理由とする差別の解消の推進に関する
北九州市職員対応要領・職員向けガイドライン

令和6年4月
北九州市

障害を理由とする差別の解消の推進に関する

北九州市職員対応要領

障害を理由とする差別の解消の推進に関する北九州市職員対応要領

(目的)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、北九州市職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別に定める「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員向けガイドライン」に規定する事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別に定める「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員向けガイドライン」に規定する事項に留意するものとする。

(管理監督者の責務)

第4条 管理監督者は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

一 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

二 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 管理監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、次に掲げる相談窓口を置く。

一 保健福祉局障害福祉企画課

二 各局区室総務担当課

三 総務市民局広聴課

四 総務市民局人事課

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、FAX、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。

3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、保健福祉局障害福祉企画課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

(研修・啓発)

第7条 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。

3 前項の内容、回数等の詳細は、保健福祉局障害福祉企画課長が定める。

4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

付 則

この要領は、平成28年4月1日より施行する。

付 則

この要領は、令和3年2月1日より施行する。

付 則

この要領は、令和6年4月1日より施行する。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する

職員向けガイドライン

目次

| | |
|-------------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 第1 趣旨 | |
| (1) 職員対応要領の策定 | 2 |
| (2) 対象となる障害者 | 2 |
| 第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方 | |
| (1) 不当な差別的取扱い | |
| ①基本的な考え方 | 5 |
| ②正当な理由の判断の視点 | 5 |
| ③具体例 | 6 |
| (2) 合理的配慮 | |
| ①基本的な考え方 | 8 |
| <環境の整備との関係> | 9 |
| ②過重な負担の基本的な考え方 | 10 |
| ③具体例 | 10 |
| (3) 障害の特性と対応について | 15 |
| 第3 懲戒処分等 | 27 |
| 第4 相談窓口 | 27 |
| 第5 研修・啓発 | 27 |
| おわりに | 28 |

はじめに

平成25年6月に成立した「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下、「障害者差別解消法」という。）は平成28年4月に施行されました。

この法律は、国・地方公共団体等及び民間事業者に対して、障害を理由とする差別を解消するための措置として「不当な差別的取扱い」を禁止することや「合理的配慮」を提供することなどを定めています。

これらの取り組みを推進することにより、誰もが障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することを目的としています。

本市においては、「北九州市障害者支援計画」や「北九州市人権行政指針」に基づき、障害のある人の人権を尊重し、障害があっても一人の市民として、自分らしく生活できる地域社会の実現を目指してきましたが、「障害者差別解消法」の施行後は、平成29年12月に「障害を理由とする差別をなくし誰もが共に生きる北九州市づくりに関する条例」（以下、「障害者差別解消条例」という。）を策定し、障害を理由とする差別を解消するための取り組みをより一層推進してきました。

令和6年4月からは、「障害者差別解消法」や「障害者差別解消条例」の改正に伴い、事業者による合理的配慮の提供が義務化されるなど、障害を理由とする差別の解消に対する機運が高まることが考えられます。

このような中、職員一人ひとりが、障害に対する理解を深め、事務又は事業の実施に当たり適切な対応を行っていただくために、本ガイドラインを作成しています。

ガイドラインには、「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮」、「環境の整備」の基本的な考え方、障害特性と対応事例などを記載していますので、日々の業務においてご活用いただきますようお願いします。

第1 趣旨

(1) 職員対応要領の策定

職員対応要領は、障害者差別解消法（以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、また、国が示す基本方針に即して、法第7条に規定する事項に関し、北九州市の事務又は事業の実施に当たり、障害を理由とする差別を行わないように、北九州市職員（非常勤職員を含む。）が適切に対応するために必要な事項を定めたものです。

なお、本市では対応要領をわかりやすく説明し、実践的なものとするため、本ガイドラインを作成しています。

(2) 対象となる障害者

対象となる障害者・障害児（以下「障害のある人」という。）は、障害を理由とする差別をなくし誰もが共に生きる北九州市づくりに関する条例（以下「障害者差別解消条例」という。）第2条第1号に規定する「身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病に起因する障害その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的又は断続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」です。

これは、障害のある人が日常生活又は社会生活において受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるというモデル（いわゆる「社会モデル」）の考え方を踏まえているものです。したがって、障害者差別解消条例が対象とする障害のある人は、いわゆる障害者手帳の所持者に限りません。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれています。

また、特に女性や性的マイノリティである障害のある人は、複合的差別を受けやすい状況に置かれていることがあること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する必要があります。

社会的障壁とは、障害のある人にとって、日常生活や社会生活を送る上で障壁となるようなものを指します。

- ①社会における事物（通行、利用しにくい施設、設備など）
- ②制度（利用しにくい制度など）
- ③慣行（障害のある人の存在を意識していない慣習、文化など）
- ④観念（障害のある人への偏見など）

などが挙げられます。

■ 障害者差別解消法の参照条文

(目的)

第1条 この法律は、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

(障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針)

第6条 政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2～6 （略）

(行政機関等における障害を理由とする差別の禁止)

第7条 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

(地方公共団体等職員対応要領)

第10条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第7条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第4条において「地方公共団体等職員対応要領」という。）を定めるよう努めるものとする。

2～5 （略）

■ 国の「基本方針」に定められた「対応要領」に関する規定

第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

2 対応要領

(1) 対応要領の位置付け及び作成・変更手続

対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があり、国の行政機関であれば、各機関の長が定める訓令等が、また、独立行政法人等については、内部規則の様式に従って定められることが考えられる。

国の行政機関の長及び独立行政法人等は、対応要領の作成・変更に当たり、障害者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障害者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成等の後は、対応要領を公表しなければならない。

(2) 対応要領の記載事項

対応要領の記載事項としては、以下のものが考えられる。なお、具体例を記載する際には、障害特性や年齢、性別、具体的な場面等を考慮したものとなるよう留意することとする。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 相談体制の整備
- 職員への研修・啓発

3 地方公共団体等における対応要領に関する事項

地方公共団体等における対応要領の作成については、地方分権の趣旨に鑑み、法においては努力義務とされている。地方公共団体等において対応要領を作成・変更する場合には、2(1)及び(2)に準じて行われることが望ましい。国は、地方公共団体等における対応要領の作成等に関し、適時に資料・情報の提供、技術的助言など、所要の支援措置を講ずること等により協力しなければならない。

第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

(1) 不当な差別的取扱い

①基本的な考え方

法及び障害者差別解消条例は、障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービス等の提供を拒否する又は提供にあたって場所・時間帯などを制限する、障害のない人（障害のある人以外の者をいう。以下同じ。）に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害のある人の権利利益を侵害するといった「不当な差別的取扱い」を禁止しています。

なお、障害のある人の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではありません。

したがって、障害のある人を障害のない人と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害のある人に対する合理的配慮の提供による障害のない人との異なる取扱いや、合理的配慮を提供するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害のある人に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たりません。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害のある人を、問題となる事務・事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害のない人より不利に扱うことです。

②正当な理由の判断の視点

不当な差別的取扱いであるのかどうかの判断には、その取扱いを行う正当な理由の有無が重要となります。正当な理由に相当するのは、障害のある人に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合です。

正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害のある人や事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止など）及び事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。

なお、「正当な理由」を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止する法や障害者差別解消条例の趣旨が形骸化されるべきではなく、具体的な検討もなく単に安全の確保などという説明のみでサービスを提供しないといったことは適切ではありません。

ん。

正当な理由があると判断した場合には、障害のある人にその理由を丁寧に説明するものとし、理解を得ることが求められます。

③具体例

事務又は事業を行うに当たり、次のような取扱いをすることは「不当な差別的取扱い」となるおそれがあります。不当な差別的取扱いに当たり得る例としては、以下のような取扱いが一例として考えられます。

ここに記載する事例はあくまで例示であり、これに限られるものではありません。また、客観的にみて正当な理由が存在する場合（第2（1）②参照）は、不当な差別的取扱いに該当しない場合があることにご留意ください。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害を理由に公共施設等の利用を制限する。
- 障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否する。
- 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害のない人とは異なる場所での対応を行う。
- 障害があることを理由として、障害のある人に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げる。

(正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる具体例)

- 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害のある人に対し、当該実習とは別の実習を設定する。(障害のある人本人の安全確保の観点)
- 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う。(行政機関の損害発生の防止の観点)
- 行政手続を行うため、障害のある人本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害のある人本人に対し障害の状況や本人の手続の意思等を確認する。(障害のある人本人の損害発生の防止の観点)

(2) 合理的配慮

①基本的な考え方

<合理的配慮とは>

障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、合理的配慮は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されています。

法及び障害者差別解消条例は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障害のある人から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めています。

合理的配慮は、北九州市の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られ、障害のない人との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであり、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及びません。

合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害のある人が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について様々な要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じ、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応がなされるものです。合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変遷することにも留意すべきです。

<意思の表明>

意思の表明にあたっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを、言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害のある人が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられます。

また、障害のある人からの意思の表明のみでなく、知的障害や精神障害等により本人からの意思の表明が困難な場合には、障害のある人の家族、介助者等、コ

コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含まれます。

なお、意思の表明が困難な障害のある人が、家族、介助者等を伴っていないことなどにより、意思の表明がない場合であっても、当該障害のある人が社会的障壁の除去を必要としていることが明白であるときには、法及び障害者差別解消条例の趣旨に鑑みれば、当該障害のある人に対して適切と思われる配慮を提供するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組みが望まれます。

<環境の整備との関係>

法や条例では、不特定多数の障害のある人を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関のバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者・支援者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）については、個別の場合において、個々の障害のある人に対して行われる合理的配慮を的確に行うための「環境の整備」として実施に努めることとしています。

新しい技術開発が「環境の整備」に係る投資負担の軽減をもたらすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待されています。また、「環境の整備」には、ハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれることが重要です。

障害者差別の解消のための取組は、このような「環境の整備」を行うための施策と連携しながら進められることが重要であり、ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信における情報アクセシビリティ向上のための施策、職員に対する研修等、「環境の整備」の施策を着実に進めることが必要です。

合理的配慮は、上述の、障害のある人等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の「環境の整備」を基礎として、その上で、個々の障害のある人に対して、その状況に応じて個別に実施される措置です。従って、各場面における「環境の整備」の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなります。

また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害のある人との関係性が長期にわたる場合には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要です。

※ 「環境の整備」として、バリアフリーに関する整備の一例として次のようなことが考えられます。

- ・施設内の段差を解消すること、スロープを設置すること
- ・トイレをバリアフリー化・オストメイト対応にすること
- ・階段や表示を見やすく明瞭にすること
- ・車椅子で利用しやすい高さにカウンターを改善すること
- ・誘導用の点字ブロックの設置を進めること

<事務事業の委託等について>

北九州市がその事務又は事業の一環として実施する業務を委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害のある人が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むことが望まれます。

②過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。

なお、「過重な負担」を根拠に、合理的配慮の提供を求める法及び障害者差別解消条例の趣旨が形骸化されるべきではなく、具体的な検討もなく合理的配慮の提供を行わないといったことは適切ではありません。

過重な負担に当たると判断した場合、障害のある人にその理由を丁寧に説明するものとし、理解を得ることが望まれます。

- *事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的、内容、機能を損なうか否か）
- *実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- *費用・負担の程度

③具体例

合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものですが、具体例としては、次のようなものがあります。

なお、記載した具体例については、第2（2）②で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意し、障害のある人の性別、年齢、状態等に十分に配慮する必要があります。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断する必要があります。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープをかけるなどする。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害のある人の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害のある人の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、本人に確認し会場の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障害のある人から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害のある人に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害のある人に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。
- 一人で来庁した障害のある人には、必要に応じて、扉の開閉や誘導を行う。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害のある人に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供する。
- イベント会場において知的障害のある子どもが発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子どもの特性やコミュニケーションの方法等について聞き取った上で、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。
- 視覚障害のある人からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害のある人本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

(合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などの、障害のある人が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を用いて、可能な範囲で対応する。

- 問い合わせ先・連絡先に FAX 番号やメールアドレスを表記（併記）する。
- 行事や講演会等において、手話通訳や要約筆記などの情報保障があることを開催案内等（チラシ、ポスター、市政だより等）で明示することや、事前申込書等で手話通訳など特別な配慮が必要な場合等の希望を確認し、対応する。
- 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意して使用する。
- 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、読み上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 比喩表現等が苦手な障害のある人に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに、具体的に説明する。
- 知的障害のある人など意思疎通が不得意な障害のある人に対して、絵カード等を活用して、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されるように対応する。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は 24 時間表記ではなく午前・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。

（ルール・慣行の柔軟な変更の具体例）

- 順番を待つことが苦手な障害のある人に対し、周囲の人の理解を得た上で、手続き順を入れ替えたりする。
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の人の理解を得た上で、本人の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。

- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 施設内の駐車場等において、障害のある人の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、本人に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。
- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる具体例)

- 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。
- 電話利用が困難な障害のある人から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として、メールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。
- 介助を必要とする障害のある人から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害のある人本人の個別事情や講座の実施状況等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。
- 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害のある人からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる具体例)

以下は、合理的配慮の不提供に当たらないと考えられる事例ですが、いずれの場合においても、合理的配慮を提供できない理由を、障害のある人に対し、丁寧に説明することが必要です。代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じ、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応することが大切です。

- 事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。(必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られることの観点)
- 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断ること。(障害のない人との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであることの観点)
- イベント当日に、視覚障害のある人から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がないことから対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)

(3) 障害の特性と対応について

障害のある人と接する際には、それぞれの障害特性に応じた対応が求められます。

以下、主な障害特性と対応時に配慮すべき事項などを簡単にまとめています。

視覚障害のある人

視覚障害と一言で言っても、見え方により、ニーズも違ってきます。大きく分けて、全く見えない人（全盲）、見えにくい人（弱視）、に分かれます。さらに、見えにくい人（弱視）の場合、その人その人により見え方が違います。

例えば、

- ・ 視野が狭い
- ・ 視力が低い
- ・ ぼやける
- ・ まぶしく見える
- ・ 中心部分が見えない
- ・ 中心部分だけが見える

といった状態にある人がいます。

相手の人の見え方を聞いておくと、配慮の仕方の参考になります。

〔主な障害特性〕

- ・ 視覚による情報を受け取ることが困難
- ・ 移動にも困難が伴う

〔主な対応〕

- ・ 音声や点字表示など、視覚情報を代替する配慮
- ・ 中途受障の人では白杖を用いた歩行や点字の触読が困難な人も多いため留意が必要
- ・ 声をかける時には前から近づき「〇〇さん、こんにちは。△△です。」など自ら名乗り、その場を離れる時にも声をかけて相手に分かるようにする
- ・ 説明する時には「それ」「あれ」「こっち」「このくらいの」などと指差し表現や指示代名詞で表現せず、「あなたの正面」「〇〇くらいの大きさ」などと具体的に説明することやクロックポジション（時計の文字盤を見立てた表現）で位置や方向を説明する
- ・ 言葉で説明する場合に、触れられる物がある場合には直接触れてもらう
- ・ 普段から通路（点字ブロック上など）に通行の妨げになるものを置かない、視覚障害のある人が使用している物の位置を変えないなど周囲の協力が不可欠

欠

- ・ 誘導するときは、いきなり相手の体に触ったりせず、まずどのように誘導すればよいか尋ねる

誘導する人は、自分の腕か肩をつかんでもらい、視覚障害のある人の斜め半歩前に立って、道路や周囲の状況などの情報を提供しながら速度をあわせて歩く

- ・ 主に弱視の場合、室内における照明の状況に応じて、窓を背にして座ってもらうなどの配慮が必要
- ・ パワーポイント等を用いて説明する際には、言葉で分かりやすく説明する
- ・ 会議等では、発言者が分かるように名前を言ってから発言する

聴覚障害のある人

聴覚障害と一言で言っても、聞こえ方や当事者の育った環境、年齢などによりニーズも違ってきます。

大きく分けて、音声言語を取得する前に聞こえない、又は聞こえにくくなった人（ろう者、難聴者）と、習得した後に聞こえなくなった、又は聞こえにくくなった人（中途失聴者、難聴者）に分かれます。

〔主な障害特性〕

- ・ 聴覚による様々な情報を受け取ることが困難
- ・ 聴覚障害は、外見では分からない障害であるため、社会の様々な場面において誤解を受けやすく孤立しやすい
- ・ コミュニケーションの方法も手話言語を主なコミュニケーション手段とする人、文字によるコミュニケーション（筆談、字幕、要約筆記）を必要とする人など様々である

〔主な対応〕

- ・ 文字表示、手話通訳者や要約筆記者の配置など、目で見えて分かる情報を提示し、相手のニーズに合ったコミュニケーションをとる配慮
- ・ 補聴器や人工内耳を装用している方が、残響や反響のある音を聞き取ることが困難な場合には、磁気誘導ループを利用する

- ・ 聴覚障害のある人は聞こえなくても、口を見て読み取れる場合もあるので、はっきりと口を動かして表情豊かに話す（口話）
また筆談等、視覚的なより具体的な情報も併用する
- ・ スマートフォンなどのアプリに音声を変換できるものがあり、これらを使用すると筆談を補うことができる
- ・ 会議やシンポジウムなど複数の人で話すときは、できるだけゆっくりと一人ずつ発言をするなどの配慮を行う
- ・ 説明や話の内容が理解できているか、場合によっては、本人に確認をする

言語障害のある人

言語障害の人には、様々な人がいますが、大きく分けると2通りの人がいます。

- ・ 「聞くこと」「話すこと」「読むこと」「書くこと」の言語機能に何らかの障害がある人（言語機能の障害：失語症など）
- ・ 言語機能には問題はないが、言葉を話すための発語器官に麻痺等があり言葉が不明瞭な人、声を出すための声帯に異常や欠損しているために声が出ない、出しにくい人（音声機能の障害：構音障害、音声障害など）

〔主な障害特性〕

（言語機能の障害がある方）

- ・ 言語の理解についての障害
音は聞こえるが「ことば」の理解に障害があり、話の内容が分からない
単語や簡単な文なら分かる人でも早口や長い話になると分からなくなる
- ・ 話すことの障害
伝えたいことをうまく言葉や文章にできない
発語がぎこちない、言いよどみが多い、誤った言葉で話したりする

（音声機能の障害がある方）

- ・ 「話すこと」に障害があるが、言葉を思い浮かべること、人の話を理解すること、読み書きに問題はない

〔主な対応〕

（言語機能の障害がある方）

- ・ 表情が分かるよう、顔を見ながら、ゆっくりと短い言葉や文章で、分かりやすく話しかける
- ・ 一度でうまく伝わらない時は、繰り返して言ったり、別の言葉に言い換えたり、漢字や絵で書いたり、写真・実物・ジェスチャーで示したりすると理解しやすい
- ・ 「はい」「いいえ」で答えられるように問いかけると理解しやすい
- ・ 話し言葉以外の手段（カレンダー、地図、時計など身近にあるもの）を用いると、コミュニケーションの助けとなる

（音声機能の障害がある方）

- ・ しっかりと話を聞く
- ・ タブレット端末やホワイトボードなどを使ってコミュニケーションをとることも考慮する

肢体不自由者

肢体不自由とは、手や足などの体の一部、または全部に障害があることを言います。症状や原因もいろいろあり、「生まれたときから」「事故で」「病気の後遺症で」など様々です。

〔主な障害特性〕

- ・ 日常生活動作（移動・食事・更衣・排せつ・入浴など）に困難がある

〔主な対応〕

（車椅子を使用されている場合）

- ・ 段差の解消、スロープの設置、多目的トイレの設置、施設のドアを引き戸や自動ドアにするなどの環境の整備
- ・ 机アプローチ時に車椅子が入れる高さや作業を容易にする手の届く範囲の考慮
- ・ ドア、エレベーターの中のスイッチなどの機器操作のための配慮
- ・ 目線をあわせて会話する

(杖などを使用されている場合)

- ・ 上下階に移動するときの手すりの設置など
- ・ 滑りやすい床など転びやすいので、雨天時などの対応
- ・ トイレでの杖置きを設置や靴の履き替えが必要な場合に椅子を用意するなどの配慮

内部障害のある人

内部障害とは、心臓機能、呼吸器機能、腎臓機能、ぼう胱・直腸機能、小腸機能、肝機能、H I Vによる免疫機能のいずれかの障害により日常生活に支障があります。

〔主な障害特性〕

- ・ 外見からは障害があることが分からない、分かってもらいにくい
- ・ 疲れやすく長時間の立位などが困難な場合がある
- ・ 常に医療的対応を必要とすることが多い

〔主な対応〕

- ・ ペースメーカーは外部からの電気や磁力に影響をうけることがあるので注意すべき機器や場所などの知識を持つ
- ・ 呼吸器機能障害のある方は、慢性的な呼吸困難、息切れ、咳等の症状があることを理解し、息苦しくならないよう、楽な姿勢でゆっくり話をしてもらうよう配慮
- ・ 窓口対応などにおいて、ストーマ（人工肛門、人工膀胱などの手術で腹部に造設した「排泄口」）を有している人は、装具を交換する必要が生じた時に、席を外すことがある

知的障害のある人

知的障害のある人とは、知的機能の障害（知能を中心とした発達の遅れ）が18歳前後までにあらわれ、日常生活において何らかの援助を必要としている人のことを言います。

知的障害といっても、すべての能力が劣っているというわけではありません。その人によっての特性が一人ひとり異なります。

〔主な障害特性〕

- ・ 周囲の人からの状況説明を理解できない場合がある
- ・ 周囲の人に自分のこと（氏名・住所・連絡先）を説明できない場合がある
- ・ 異常事態により情緒不安定やパニック等が起こることがある
- ・ 状況、環境の変化に柔軟に対応することが苦手で、苦手な事態に遭遇すると体調を崩しやすくなる場合がある
- ・ 他者との交流が苦手な場合がある
- ・ 具体的なことに比べて、抽象的なことを理解するのが苦手
- ・ 読み書きや言葉の理解、計算が苦手
- ・ 作業手順を覚えることや課題の処理に時間がかかる
- ・ 一度に複数の指示を出されると、指示が抜けてしまう
- ・ 空間的な理解や判断が苦手

〔主な対応〕

- ・ 言葉による説明などを理解しにくいいため、ゆっくり、丁寧に、わかりやすく話すことが必要
- ・ 文書は、漢字を少なくしてルビを振る、文書を分かりやすい表現に直すなどの配慮で理解しやすくなる場合があるが、一人ひとりの障害の特性により異なる
- ・ 写真、絵、ピクトグラムなど分かりやすい情報提供を工夫する
- ・ 説明が分からないときに提示するカードを用意することや、本人をよく知る支援者が同席するなど、理解しやすい環境づくり等を工夫する

発達障害のある人

発達障害は、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、注意欠陥多動性障害（ADHD）、学習障害（LD）、その他これに類する脳機能の障害であって、通常低年齢において症状が発現するものです。

〔主な障害特性〕

- ・ 得意なことや苦手なことは人によって様々である
- ・ 知的発達の遅れを伴わない場合もある
- ・ 同時にたくさんの情報処理が苦手
- ・ 自分にとって必要な情報を選択することや物事の優先順位決定が苦手なため、適切な行動を取りにくい
- ・ 聴覚的な情報処理よりも、視覚的な情報処理の方が得意な場合が多い
- ・ いつもと違う状況や環境で不安になると調子を崩しやすい
- ・ 突発的な災害などの危険な状況が分からず、臨機応変に対応することが困難
- ・ 人と上手にかかわることが苦手で、集団行動がとりにくい場合がある
- ・ 感覚の過敏さや鈍さがあり、大きな声や子どもの泣き声に怯えたり、急に触られると過剰に反応したりする
反対に、痛みに鈍く怪我や病気に気づかない場合もある
- ・ 外見上は障害があることが分かりにくく、健常者と同程度やそれ以上に秀でた能力を持つこともあるため、困難な面が周囲に理解されにくい

〔主な対応〕

- ・ 先の見通しがもてるように、具体的なスケジュールを提示する
- ・ 分かりやすく肯定的、具体的、視覚的な伝え方の工夫（「○○しようね」といった肯定的な柔らかい言葉で伝える、その人の興味関心に沿った内容や文字・図・イラスト等を使って説明するなど）
- ・ スモールステップによる支援（手順を示す、モデルを見せる、体験練習をする、新しく挑戦する部分は少しずつにする）
- ・ 感覚過敏がある場合は、音や肌触り、室温など感覚面の調整を行う（イヤーマフを活用する、大声で説明せず穏やかな口調で話しかけ必要に応じて文字に書くなど視覚的に内容を伝える、人の視線や刺激を軽減し集中できるよ

うに居場所をパーテーションなどで区切る、クーラー等の設備のある部屋を利用できるように配慮するなど)

- ・ オウム返しのような特性がある障害のある人への意思確認に際しては、見て分かりやすい（絵カード、筆記等）手段を活用する
- ・ 情報を読みやすく理解しやすくするため、文字を大きくしたり、行間を空けるなど工夫をする
- ・ 苦手な部分について、課題の量・質を適切に調整する
- ・ 気の散りにくい座席の位置の工夫、分かりやすいルール提示などの配慮
- ・ 何らかの理由でパニックになったときは、静かな部屋に移動し落ち着くまで見守る

精神障害のある人

精神障害とは、統合失調症、気分障害、アルコール依存症など様々な精神疾患により、日常生活や社会生活のしづらさが生じています。

〔主な障害特性〕

- ・ 精神障害の原因となる精神疾患は様々であり、原因となる精神疾患によって、その障害特性や制限の度合いは異なる
- ・ 精神疾患の中には、長期にわたり、日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態が続くものがある
- ・ 精神疾患により、「ひきこもり」が長期化することがある
- ・ 代表的な精神疾患として、統合失調症や気分障害等がある

（統合失調症の特性）

- ・ 目の前の出来事に考えがまとまらない
- ・ 危険であると分かっているのに、その場を離れられなかったり、考えていることに言動が伴わなかったりすることがある
- ・ 状況、環境の変化に柔軟に対応することが苦手で、苦手な事態に遭遇すると調子を崩しやすくなる場合がある
- ・ 服薬継続が欠かせず、薬の副作用のため動作が緩慢になる場合もある
- ・ 他者との交流が苦手な場合がある

(気分障害の場合)

- ・ 気分の波が主な症状としてあらわれる病気。うつ状態のみを認める時はうつ病と呼び、うつ状態と躁状態を繰り返す場合には、双極性障害（躁うつ病）と呼ぶ
- ・ うつ状態では気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かない、自分が価値のない人間のように思える、死ぬことばかり考えてしまい実行に移そうとするなどの症状がでる
- ・ 躁状態では気持ちが過剰に高揚し、普段ならあり得ないような浪費をしたり、ほとんど眠らずに働き続けたりする。その一方で、ちょっとした事にも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分は何でも出来ると思い込んで人の話を聞かなくなったりする

〔主な対応〕

- ・ ストレスや環境の変化に弱いことを理解し、配慮した対応を心掛ける
- ・ 一度に多くの情報が入ると混乱するので、伝える情報は紙に書くなどして整理して、ゆっくり具体的に伝えることを心掛ける

高次脳機能障害のある人

高次脳機能障害とは、交通事故や頭部のけが、脳卒中等で脳が損傷を受けたため、その損傷部位に応じて、言語や記憶、思考、空間をとらえる能力等の脳機能に障害が起きた状態を言います。

症状のあらわれ方には個人差が大きく、一見しただけでは分かりにくいいため、本人が気づきにくいこともあり、周囲の理解を得るのが難しいという特徴があります。

〔主な障害特性〕

- ・ 文字や表示、話の意味を十分に理解するのが難しいことがある
- ・ 必要な情報を見落とすことや、忘れてしまうことがある
- ・ 言いたいことを上手くまとめて話せない、言葉が出にくい人がいる
- ・ 複数の指示を一度に言われたり、複数の支持者から言われたりすると混乱する

- ・ 自分の感情や行動を調整することが難しくなることがある

〔主な対応〕

- ・ 自分でメモを取ってもらい、双方で確認する
- ・ 短時間なら集中できる場合もあるので、こまめに休憩を取るなどする
- ・ 一つずつ順番にやる
- ・ 感情をコントロールできない状態にあるときは、上手に話題や場所を変えてクールダウンを図る

難病患者

難病には、筋萎縮性側索硬化症（ALS）、クローン病、全身性エリテマトーデス等多くの種類があります。病状や障害の程度は、それぞれの病気で運動障害、消化機能障害、免疫機能低下など様々です。難治性や、経過が慢性にわたる疾患が含まれます。

外見からは病気であることが分からない人、症状が安定しない人、常時医療的ケアが必要な人、医療機器を日常的に利用している人もいます。

〔主な特性〕

- ・ 神経筋疾患、代謝系疾患、免疫系疾患、消化器系疾患など様々な疾病があり、障害特性は多様である
- ・ 常に医療的対応を必要とすることが多い
- ・ 病態や障害が進行する人が多い

〔主な対応〕

- ・ それぞれの難病の特性が異なり、移動の困難さ、排泄の問題、疲れやすさ、状態の変動などに応じて、本人や家族等の希望や状態に応じた対応を検討することが必要

■障害特性に応じた具体的対応例■

アンケートも多様な方法で（視覚障害）

アンケートを取る際に、印刷物だけを配布していました。すると、視覚障害のある人から、電子データでほしいと要望がありました。電子データであればパソコンの読み上げソフトを利用して回答できるからとのことでした。

紙媒体という画一的な方法ではなく、テキストデータでアンケートを送信し、メールで回答を受け取るという方法をとることで、視覚障害のある人にもアンケートに答えてもらえるようになりました。

呼び出し方法の改善（聴覚障害）

聴覚障害のある人（発語可能・4級）のAさんは事務手続きのため、受付を済ませ呼び出しを待っていましたがなかなか呼ばれませんでした。受付に呼ばれていないことを申し出ると、「名前を呼びましたが、返事がありませんでした」とのことでした。音声による通常の呼び出ししか行われなかったためです。

その後、事務局は対応を検討し、聴覚障害のある方には、文字情報などでも呼び出しを伝え、手続きに関するやりとりに関しても筆談等で対応することとしました。

建物の段差が障壁に（身体障害）

車椅子を使用している身体障害者（1級）Bさんが、外出中、建物に入ろうとすると大きな段差があり立ち往生してしまいました。

スタッフに協力をお願いしてみると、段差を車椅子で乗り越える手伝いを申し出てくれました。介助のお陰で、無事に建物に入ることができました。

個別の対応で理解が容易に（発達障害）

発達障害のあるCさんは、利用者全体に向けた説明を聞いても、理解できないことがしばしばある方です。そのため、ルールや変更事項等が伝わらないことでトラブルになってしまうことも多々ありました。

そこで、Cさんには、全体での説明の他に個別に時間を取り、文字やイラストにして直接伝えるようにしたら、様々な説明が理解できるようになり、トラブルが減るようになりました。

苦手なことに対しては、事前のサポート（発達障害）

発達障害のあるDさんは文字の読み書きが苦手であり、様々な手続きの際、書類の記入欄を間違えたり、誤字を書いてしまったりして、何回も書き直さなければなりませんでした。

そこで、Dさんの相談を受けている職員は、「記入欄に鉛筆で丸をつける、付箋を貼って示す」「書類のモデルを作成して示す」「職員が鉛筆で下書きする」などを試したところ、書類作成を失敗する回数が少なくなりました。

第3 懲戒処分等

職員が、障害のある人に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮を提供しなかった場合、その態様等によっては、信用失墜行為などに該当し、懲戒処分に付されることがあります。

第4 相談窓口

北九州市役所に、その職員による障害を理由とする差別に関する障害のある人及びその家族等からの相談等に的確に対応するための相談窓口を、保健福祉局障害福祉企画課、各局区室総務担当課、総務市民局広聴課、総務市民局人事課に設置します。

第5 研修・啓発

障害者差別は、障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りなどにより引き起こされることが大きいと考えられることから、法や障害者差別解消条例の趣旨や障害特性に応じた配慮などについて、障害当事者を講師とする研修も含め、各種研修等を実施することにより、職員の障害に関する理解の促進を図っていきます。

おわりに

障害を理由とする差別を解消していくためには、市職員一人ひとりが、率先して、法や障害者差別解消条例の趣旨や障害に対する理解を深め、それぞれの事務又は事業の実施において適切な対応をしていくことが不可欠であります。

本ガイドラインを参考に、障害の有無にかかわらず、すべての市民が、互いの人格や個性を尊重し合いながら、安心していきいきと暮らすことのできる共生のまちづくりの実現を目指して、差別の解消に向けた取り組みを積極的に進めて頂きますようお願いいたします。

資 料

障害を理由とする差別をなくし誰もが共に生きる北九州市づくりに関する条例

平成29年12月20日

条例第37号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第6条）

第2章 障害を理由とする差別の禁止（第7条・第8条）

第3章 障害を理由とする差別に関する相談及び紛争の防止等

第1節 障害を理由とする差別に関する相談体制（第9条・第10条）

第2節 北九州市障害者差別解消委員会（第11条・第12条）

第3節 助言及びあっせん等（第13条—第17条）

第4節 勧告及び公表（第18条・第19条）

第5節 障害者差別解消支援地域協議会（第20条）

第4章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策（第21条—第24条）

第5章 雑則（第25条）

付則

本市では、昭和48年9月、全国に先駆けて身体障害者福祉モデル都市宣言を行うなど、市発足以来、障害のある人が地域社会の一員として自ら望む生活ができるよう、多くの市民の協力の下、市の実情に応じた取組を行ってきた。

しかしながら、障害のある人は、今なお日常生活や社会生活の様々な場面で、障害を理由として不利益な取扱いを受けている。

また、障害のある人に対する誤解、理解の不足若しくは偏見又は配慮が不十分な社会の仕組みなど様々な社会的障壁が存在し、障害のある人の活動を制限し、社会への参加を妨げているという実情がある。

これらを解消するためには、市民一人一人が、障害を理由とする差別を身近な問題として捉え、障害及び障害のある人に対する理解を深めるとともに、障害のある人の性別、年齢及び障害の状態に応じた適切な配慮について学び、実践していくことが必要である。

このような認識の下、市、事業者及び市民が一体となって、障害を理由とする差別の解消の推進に向けて取り組み、全ての市民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として、相互に人格と個性を尊重し合いながら、共に生きることのできる地域社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、本市における障害を理由とする差別の解消の推進に関し、基本理念を定め、市の責務並びに事業者及び市民の役割を明らかにするとともに、障害を理由とする差別に関する相談に的確に対応し紛争の防止又は解決を図るための体制の整備、障害及び障害のある人に対する理解を深めるための施策その他の障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策の基本的事項を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての市民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害のある人 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病に起因する障害その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的又は断続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- (2) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- (3) 障害を理由とする差別 不当な差別的取扱いをすること又は合理的配慮をしないことをいう。
- (4) 不当な差別的取扱い 障害又は障害に関連する事由（以下「障害等」という。）を理由としてされる、財・サービス又は各種機会の提供の拒否又は提供の場所若しくは時間帯の制限、障害のない人（障害のある人以外の者をいう。以下同じ。）に対して付さない条件の付加等の区別、排除、制限その他の取扱い（障害のない人と同等の機会及び待遇の確保を推進すること等正当と認められる目的の下にされる取扱いを除く。）であつて、当該取扱いを受けた人の権利利益を侵害することとなるものをいう。
- (5) 合理的配慮 障害のある人（障害のある人が自らの意思を表明することが困難である場合にあつては、当該障害のある人の家族その他の関係者）から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があつた場合において、障害のない人と同等の機会及び待遇が確保され、又は同等の権利を行使できるよう、当該障害のある人の性別、年齢及び障害の状態その他個々の具体的場面及び状況に応じて行う必要かつ適切な現状の変更又は調整（社会通念上相当と認められる範囲を超える人的、物理的又は経済的な負担その他の過度な負担を生じるものを除く。）をいう。
- (6) 事業者 目的の営利若しくは非営利又は個人若しくは法人の別を問わず、同種の

行為を反復継続する意思をもって、市の区域内で商業その他の事業を行う者（国、独立行政法人等、地方公共団体（地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第3章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。）及び地方独立行政法人を除く。）をいう。

(7) 独立行政法人等 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第2条第5号に規定する独立行政法人等をいう。

(8) 地方独立行政法人 法第2条第6号に規定する地方独立行政法人をいう。

（基本理念）

第3条 この条例による障害を理由とする差別の解消の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

(1) 全て障害のある人が、障害のない人と等しく基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有すること。

(2) 全て障害のある人は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。

(3) 何人も、不当な差別的取扱いをすることにより、障害のある人の権利利益を侵害してはならないこと。

(4) 社会的障壁の除去のためには、合理的配慮をすることが促進される必要があること。

(5) 障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決に当たっては、当事者間の建設的な対話による相互理解を基本とすること。

(6) 全て障害のある人は、可能な限り、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。

(7) 全て障害のある人が、その日常生活又は社会生活を営んでいる地域にかかわらず等しくその必要とする情報を十分に取得し及び利用し並びに円滑に意思疎通を図ることができるようにすること。

(8) 全て障害のある人が取得する情報について、可能な限り、障害のない人が取得する情報と同一の内容の情報を障害のない人と同一の時点において取得することができるようにすること。

(9) 障害があることに加え、複合的な差別を受けやすい女性又は性的マイノリティ（性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）第2条第1項に規定する性的指向又は同条第2項に規定するジェンダーアイデンティティについて少数派であると認められる者をいう。）、年齢に応じた適切な支援が必要である児童等全ての障害のある人について、障害の状態のほ

か、年齢、状況等に応じた適切な配慮が求められること。

(令6条例9・一部改正)

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、障害者基本法（昭和45年法律第84号）その他の法令との調和を図りつつ、障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要な施策を総合的かつ主体的に策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(事業者の役割)

第5条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、障害を理由とする差別の解消の推進に関し、障害及び障害のある人に対する理解を深めるための研修その他の取組を行うよう努めなければならない。

2 事業者は、市が実施する障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(市民の役割)

第6条 市民は、基本理念にのっとり、障害及び障害のある人への理解を深めるよう努めるとともに、障害のある人及びその家族その他の関係者が障害による生活上の困難を軽減するための支援を周囲に求めることができる社会環境の実現に寄与するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

第2章 障害を理由とする差別の禁止

(不当な差別的取扱いの禁止)

第7条 市（地方公営企業法第3章の規定の適用を受ける市の経営する企業を除き、市が設立した地方独立行政法人を含む。次条、第13条及び第17条において同じ。）及び事業者は、その事務又は事業を行うに当たり、次に掲げる取扱いその他の不当な差別的取扱いを行ってはならない。

(1) 福祉サービスを提供する場合における次に掲げる取扱い

ア 障害のある人の生命又は身体の保護のためにやむを得ないと認められるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、福祉サービスの提供を拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

イ 福祉サービスの利用に関する適切な相談及び支援が行われることなく、障害のある

人の意思に反して、障害者支援施設その他の福祉サービスを行う施設への入所（入居を含む。）又は通所を強制すること。

(2) 医療を提供する場合における次に掲げる取扱い

ア 障害のある人の生命又は身体の保護のためにやむを得ないと認められるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、医療の提供を拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

イ 法令に特別の定めがあるときを除き、障害のある人の意思に反して、入院その他の医療を受けることを強制すること。

(3) 商品を販売し、又はサービスを提供する場合において、サービスの本質を著しく損なうこととなるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、商品の販売又はサービスの提供を拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

(4) 労働及び雇用における次に掲げる取扱い

ア 労働者の募集又は採用を行うに当たり、業務の性質上やむを得ないときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、応募若しくは採用を拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

イ 障害のある人を雇用する場合において、合理的配慮を行ってもなおその業務を適切に遂行することができないと認められるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、賃金、労働時間、配置、昇進、教育訓練、福利厚生その他の労働条件について不利益な取扱いをすること又は退職の勧奨若しくは解雇の対象とすること。

(5) 教育を行う場合において、障害のある人若しくはその保護者（学校教育法（昭和22年法律第26号）第16条に規定する保護者をいう。）の意見を聴かず、又は障害の状態、教育上必要な支援の内容、地域における教育の体制整備の状況等を踏まえた十分な情報提供を行うことなく、就学する学校（同法第1条に規定する小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校（前期課程に限る。）又は特別支援学校（小学部及び中学部に限る。）をいう。）を決定すること。

(6) 不特定多数の者の利用に供されている建物その他の施設又は公共交通機関を利用する場合において、建物その他の施設の構造上又は公共交通機関の車両等の構造上やむを得ないと認められるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、建物その他の施設若しくは公共交通機関の利用を拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

(7) 不動産の取引を行う場合において、障害のある人又は障害のある人と同居する者に対し、建物の構造上やむを得ないと認められるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、不動産の売買、賃貸、転貸又は賃借権の譲渡を拒否し、

若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

(8) 障害のある人に情報を提供し、又は障害のある人から意思の表示を受ける場合における次に掲げる取扱い

ア 障害のある人から情報の提供を求められたときにおいて、当該情報を提供することにより、他の者の権利利益を侵害するおそれがあると認められるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、情報の提供を拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

イ 障害のある人が意思を表示するときにおいて、障害のある人が選択した方法によってはその表示しようとする意思を確認することに著しい支障があるときその他の合理的な理由があるときを除き、障害等を理由として、意思の表示を受けることを拒否し、若しくは制限し、又はこれに条件を付けること。

(市及び事業者が行う合理的配慮及び環境の整備)

第8条 市及び事業者は、その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、合理的配慮をしなければならない。

2 市及び事業者は、合理的配慮を的確に行うための事前措置として、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、障害のある人の意思表示及び他人との意思疎通を支援する介助者の配置等の人的な支援措置、障害のある人の情報の取得、利用及び発信に係る利便性の向上に資する措置その他の必要な環境の整備を行うよう努めなければならない。

(令6条例9・一部改正)

第3章 障害を理由とする差別に関する相談及び紛争の防止等

第1節 障害を理由とする差別に関する相談体制

(個別相談)

第9条 何人も、市に対し、障害を理由とする差別に関する個別の事案についての相談（以下「個別相談」という。）をすることができる。

2 市は、個別相談があったときは、次に掲げる事務を行うものとする。

- (1) 個別相談に応じ、必要な助言及び情報提供を行うこと。
- (2) 個別相談に係る事実の確認及び関係者間の調整を行うこと。
- (3) 関係行政機関へ通告、通報その他の通知を行うこと。

(専門相談員の設置及び育成)

第10条 市は、個別相談に応じて専門的に事案の解決又は改善を図るための職員として、専門相談員を置き、その育成を図るものとする。

(令6条例9・一部改正)

第2節 北九州市障害者差別解消委員会

(設置等)

第11条 事業者又は市（地方公営企業法第3章の規定の適用を受ける市の経営する企業を除き、市が設立した地方独立行政法人を含む。）による障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図るため、市に北九州市障害者差別解消委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、この節及び次節の規定によりその権限に属する事項を処理するものとする。

3 委員会は、委員7人以内で組織する。

4 委員は、次に掲げる者のうちから市長が任命する。

(1) 障害のある人又はその家族

(2) 法務、福祉等に関する学識経験者

(3) 事業者の代表者

(4) 前3号に掲げる者のほか、市長が適当と認める者

5 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員は、再任されることができる。

7 委員会に会長及び副会長1人を置く。

8 会長及び副会長は、委員の互選によってこれを定める。

9 会長は、委員会を代表し、会務を総理する。

10 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

11 会長及び副会長とともに事故があるとき、又は会長及び副会長がともに欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

12 この節に定めるもののほか、委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(守秘義務)

第12条 委員会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

第3節 助言及びあっせん等

(助言及びあっせんの申立て)

第13条 障害のある人（障害のある人が障害により意思を表明することが困難な場合にあつては、当該障害のある人の家族その他の関係者）は、個別相談を経た後においてもなお事業者又は市による障害を理由とする差別に関する事案の解決又は改善が期待できないと思料するときは、市長に対し、委員会による当該事案の当事者（この条に規定する申立

てをした者を含む。以下「当事者」という。)への助言又はあつせんを求める申立てをすることができる。ただし、当該事案が次の各号のいずれかに該当するときは、この限りでない。

- (1) 当事者の全てが市の区域外に居住し、又は所在するものであるとき。
- (2) 過去に同一の事案の申立てを行ったことがあるとき。

(助言及びあつせんの申立てに係る調査)

第14条 市長は、前条の申立てがあったときは、当該申立てに係る事案についての事実の調査を行うものとする。

2 当事者は、正当な理由がある場合を除き、前項の規定による事実の調査に協力しなければならない。

(助言及びあつせん)

第15条 市長は、委員会に対し、前条第1項の規定による事実の調査の結果を通知するとともに、助言又はあつせんを行うよう求めるものとする。

2 委員会は、前項の規定により助言又はあつせんを行うよう求められたときは、次に掲げる場合を除き、助言又はあつせんを行うものとする。

- (1) 助言又はあつせんを行う必要がないと認められるとき。
- (2) 第13条の申立てに係る事案の性質上、助言又はあつせんを行うことが適当でないとして認められるとき。

3 委員会は、前項の助言又はあつせんを行うために必要があると認められるときは、当事者に対し、その出席を求めて説明若しくは意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

4 委員会は、第2項の規定による助言又はあつせんを行わないときは、第13条の申立てをした者にその旨を通知するとともに、市長に当該申立てへの対応結果を報告するものとする。

(助言及びあつせんの終了)

第16条 委員会は、前条第2項の規定により助言をし、又はあつせんを開始した場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該助言又はあつせんを終了するものとする。

- (1) 当事者が助言に従ったとき、又はあつせん案を受諾したとき。
- (2) 当事者が助言に従わないとき、又はあつせん案を受諾しないとき。
- (3) 助言又はあつせんを継続することが困難であり、又は適当でないとき。

2 委員会は、前項の規定により助言又はあつせんを終了したときは、当事者にその旨を通

知するとともに、市長に当該申立てへの対応結果を報告するものとする。

(措置の求め)

第17条 委員会は、当事者のうち事業者又は市が助言に従わず、又はあつせん案を受諾しないときは、第13条の申立てに係る事案の解決又は改善を図るため、市長に対し、必要な措置を講ずるよう求めることができる。

第4節 勧告及び公表

(勧告)

第18条 市長は、委員会から前条の規定による求めがあった場合において、第13条の申立てに係る事案の解決又は改善を図るため必要があると認めるときは、当事者のうち事業者に対し、当該事案の解決又は改善を図るための対応策を提示し、これに従って必要な措置を講ずるよう勧告することができる。

(公表)

第19条 市長は、前条の規定による勧告を受けた事業者が当該勧告に従わず、第7条又は第8条の規定の趣旨を著しく損なうおそれがあると認めるときは、当該事業者の名称及び当該勧告の内容その他の規則で定める事項を公表することができる。

2 市長は、前項の規定による公表をしようとするときは、あらかじめ、期日及び場所を指定し、前条の規定による勧告を受けた事業者又はその代理人の出席を求め、意見の聴取を行わなければならない。ただし、当該事業者又はその代理人が、正当な理由なく意見の聴取に応じないときは、この限りでない。

第5節 障害者差別解消支援地域協議会

第20条 市は、市の区域内における障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、法第17条第1項に規定する障害者差別解消支援地域協議会を組織する。

2 市は、前項の障害者差別解消支援地域協議会が円滑に運営されるよう必要な措置を講ずるものとする。

第4章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策

(啓発活動の推進)

第21条 市は、事業者及び市民の障害及び障害のある人に対する関心と理解を深めるため、障害のある人又はその家族等が組織する団体と協働して、必要な啓発活動を推進するものとする。

(交流の機会の拡大)

第22条 市は、障害のある人と障害のない人又は障害のある人同士の交流の機会の拡大及び充実を図り、その相互理解を促進するものとする。

(情報の収集及び提供)

第23条 市は、障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報を収集し、事業者及び市民に対して情報提供を行うものとする。

(表彰)

第24条 市長は、障害及び障害のある人への理解を深め、又は障害を理由とする差別を解消するための取組に関し顕著な功績があると認められるものに対し、表彰を行うものとする。

第5章 雑則

(委任)

第25条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第3章第2節から第4節までの規定は、平成30年4月1日から施行する。

付 則 (令和6年4月1日条例第9号)

この条例は、令和6年4月1日から施行する。

障害を理由とする差別をなくし誰もが共に生きる北九州市づくりに関する
条例施行規則

平成29年12月20日

規則第62号

(趣旨)

第1条 この規則は、障害を理由とする差別をなくし誰もが共に生きる北九州市づくりに関する条例（平成29年北九州市条例第37号。以下「条例」という。）の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(会議)

第2条 条例第11条第1項に規定する北九州市障害者差別解消委員会（以下「委員会」という。）の会議は、会長が招集する。

2 委員会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開き、議決をすることができない。

3 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもってこれを決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(庶務)

第3条 委員会の庶務は、保健福祉局において処理する。

(委員会に係る委任)

第4条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

(助言及びあっせんの申立て)

第5条 条例第13条の規定による申立ては、助言（あっせん）申立書を市長に提出して行うものとする。ただし、当該申立てをする者が、障害その他やむを得ない理由により、当該申立書の提出をすることができないと認められる場合には、これを口頭で行うことができるものとする。

(助言及びあっせんの方法)

第6条 条例第15条第2項の規定による助言又はあっせんは、当事者に対し、当該助言又はあっせんの内容、その理由その他の事項を記載した書面の交付その他適当な方法により行うものとする。

(勧告)

第7条 条例第18条の規定による勧告は、勧告書を交付して行うものとする。

(公表)

第8条 条例第19条第1項の規定による公表は、勧告を受けた事業者の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては代表者の氏名、勧告の内容、公表の理由その他必要な事項を北九州市公報に登載して行うものとする。

(表彰)

第9条 条例第24条の規定による表彰について、その対象、方法その他の必要な事項は、別に保健福祉局長が定める。

(帳票の様式)

第10条 次に掲げる帳票の様式は、別に保健福祉局長が定める。

- (1) 助言（あっせん）申立書
- (2) 勧告書

(委任)


第11条 この規則の施行に関し必要な事項は、別に保健福祉局長が定める。

付 則

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条から第8条まで及び第10条の規定は、平成30年4月1日から施行する。

障害のある人に関するマーク

| マーク | 名称 | あらわす意味 | 関連団体 |
|---|---------------------------|--|-------------------------------------|
|  | 身体障害者標識 (身体障害者 マーク) | <p>肢体不自由であることを理由に、免許に条件を付されている方が普通自動車を運転する場合に表示するマークです。</p> <p>他の自動車の運転者は、マークを表示した車に対する幅寄せや割込みが禁止されています。</p> | 各警察署交通課 県交通安全協会 |
|  | 障害者のための 国際シンボル マーク | <p>障害を持つ人々が利用できる建築物、施設であることを示す世界共通のシンボルマークです。車いすに乗った人を図式化したものですが、車いす利用の方だけでなく、障害のあるすべての方のためのマークです。</p> <p>※個人の車への表示は、障害のある方が乗車していることを周囲に知らせる程度のものになります。道路交通法上の規制を免除されるなどの効力は発生しませんのでご注意ください。</p> | 公益財団法人 日本障害者 リハビリテーシ ョン協会 |
|  | 聴覚障害者標識 (聴覚障害者 マーク) | <p>聴覚障害であることを理由に、免許に条件を付されている方が普通自動車又は準中型自動車を運転する場合に表示するマークです。</p> <p>他の自動車の運転者は、マークを表示した車に対する幅寄せや割込みが禁止されています。</p> | 各警察署交通課 県交通安全協会 |
|  | 耳マーク | <p>耳が不自由なことを表すと同時に、耳が不自由な人への配慮を表すマークでもあります。聴覚障害であることは外見からは分かりにくいいため、コミュニケーションのサポートのため作成されたものです。</p> <p>このマークを提示された場合は、「はっきり口元を見せて話す」「ゆっくり話す」「筆談する」等の配慮をお願いします。</p> | 一般社団法人 全日本難聴者・ 中途失聴者団体 連合会 |
|  | 盲人のための 国際シンボル マーク | <p>視覚障害を示す世界共通のシンボルマークです。</p> <p>このマークは、信号や音声案内等、視覚障害者の安全やバリアフリーを考慮した建物、設備・機器にも使用されています。</p> | 社会福祉法人 日本盲人福祉委 員会 |

| マーク | 名 称 | あらわす意味 | 関 連 団 体 |
|---|----------------|---|--|
|  | ほじょ犬マーク | <p>「身体障害者補助犬法」の啓発マークです。店舗や施設の入口など多くの方が目にする場所で見ることができます。法律では、公共の施設や交通機関、病院、飲食店、店舗等で身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬、聴導犬）の同伴を受け入れるよう義務づけています。</p> | 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 企画課 自立支援振興室 |
|  | オストメイト マーク | <p>人工肛門・人工膀胱を使用している方（オストメイト）であること、オストメイトのための設備があることを表しています。 オストメイト対応トイレの入口・案内誘導プレートに表示されています。</p> | 公益社団法人 日本オストミー 協会 |
|  | ハート・プラス マーク | <p>「身体内部に障害がある人」を表すマークです。身体内部（心臓、呼吸機能、じん臓、膀胱・直腸、小腸、免疫、肝臓機能）の障害がある方は、その不自由さが外見から分かりにくいいため、電車の優先席や、障害者用の専用施設（駐車スペース、トイレ）を利用し注意されるといった誤解を受けることがあります。 このマークを見かけたら、内部障害について理解し、配慮をお願いします。</p> | 特定非営利活動 法人 ハート・プラス の会 |
|  | ヘルプマーク | <p>義足や人工関節を使用している方、内部障害や難病の方、または妊娠初期の方など、外見から分からなくても援助や配慮を必要としている方々が、周囲の方に配慮を必要としていることを知らせることで、援助を得やすくなるよう、作成されたマークです。 このマークを身に着けた方を見かけた場合は、電車・バス内で席を譲る、困っているようであれば声をかける等、思いやりのある行動をお願いします。</p> | 東京都 福祉局障害者 施策推進部 企画課 |

発行 北九州市保健福祉局 障害福祉企画課

〒803-8501

北九州市小倉北区城内1番1号

TEL : 093-582-2453

FAX : 093-582-2425

E-mail : ho-shougaikikaku@city.kitakyushu.lg.jp